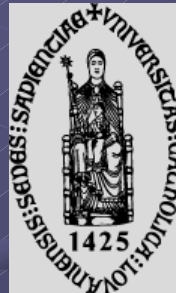


Aanwervingsbeleid voor leerkrachten PV/TV in BSO/TSO



K.U. Leuven
Departement Sociologie
Centrum voor Onderwijssociologie

Prof. dr. J.C. Verhoeven

Koen Stassen

Onderzoeksvragen

- Hoe verlopen de verschillende stappen van het aanwervingsproces?
 - Personeelsplanning
 - Werving
 - Selectie
 - Introductie nieuwe leerkrachten
- Welke verwachtingen leven er t.a.v. de leerkrachten PV/TV?
- Wordt de GPB-opleiding gepercipieerd als een voldoende voorbereiding op de taak van leerkrachten PV/TV?

Methodologie (1)

- Semi-gestructureerde interviews: verkenning
 - Directeurs TSO/BSO: verschillende clusters
 - GPB-coördinatoren
- Survey: gestratificeerde steekproef
 - 10 studiegebieden
 - Relatieve omvang van het studiegebied
 - Onderwijsnet
 - 472 scholen (>19 Iln/studiegebied)
 - verdeeld over 90 strata ($10 \times 3 \times 3$)

Responratio (Methodologie 2)

Studiegebied	%	N
Mechanica – elektriciteit	69.8	44
Auto	85.7	18
Bouw	85.0	17
Hout	73.2	30
Land- en tuinbouw	63.2	12
Handel	60.9	81
Toerisme	73.1	19
Personenzorg	65.7	65
Lichaamsverzorging	83.9	26
Voeding	73.7	14
Totaal	69.1	326

Methodologie (3)

● Focusgroepen:

■ Directeurs TSO/BSO: homogeen

- lerarentekort ervaren
- zelfde cluster
- middelgrote tot grote scholen
- anciënniteit >3 jaar

■ Docenten GPB:

- ruime opdracht in opleiding
- omvang van opleiding: goede mix
- vooral (vak)didactici

■ Studenten GPB: heterogeen

- nijverheid vs. verzorging
- actief vs. niet actief in onderwijs
- vooropleiding SO vs. HOKT

Interpretatie resultaten (1)

● Wegen

- Omwille van:

- Disproportionele steekproef
- Poststratificatie

- Gebruikt bij:

- Uitspraken over volledige populatie
- Niet bij uitspraken over studiegebieden

- Gevolg:

- Voor alle analyses werd er gewogen, behalve voor resultaten per studiegebied
- Van 326 naar 311.1 observaties
- Decimalen in frequentietabellen

Interpretatie resultaten (2)

- Zonder clustering onmogelijk analyses te doen
- Voeding en landbouw niet betrokken in clustering

Nijverheid	Mech.- elek.
	Auto
	Bouw
Handel	Hout
	Handel
Verzorging	Toerisme
	Personenzorg
	Lichaamsverz

Interpretatie resultaten (3)

● Controle voor:

- Cluster studiegebieden
- Onderwijsnet
- Schoolomvang
- Ervaren autonomie
- Eventueel andere relevante variabelen

● Interactie-effecten:

- Gecontroleerd waar mogelijk
- Onmogelijk alle interactie-effecten na te gaan (kleine N)

Personeelsplanning (1)

- 41% van de scholen kende uitstroom

Redenen van uitstroom	N=211.8 leraren
Natuurlijk verloop	41.6%
Vrijwillig ontslag, verlofstelsels, ...	29.4%
Ontslag (slecht functioneren)	20.7%
Boventallig	2.3%

Personeelsplanning (2)

- Personeelsplanning gebeurt vroeg
 - 81.5% voor de vakantie
- Belangrijkste beperkingen

Late inschrijvingen	54.8%
Reaffectaties*	29.5%
Verlofstelsels	26.8%
Bekwaamheidsbewijzen	25.5%
Prioriteiten in scholengemeenschap	16.0%
Geen problemen	17.7%

* Reaffectatie in 15.1% van de scholen tijdens laatste drie jaar

UITSPRAKEN OVER REAFFECTATIE (GEWOGEN %)

	Oneens	Neutraal	Eens
De reffectatie zou beter beperkt blijven tot op het niveau van de scholengemeenschap.	11.5	15.5	73.0
Gereffecteerde leraren passen niet in onze schoolcultuur.	21.2	51.0	27.8
De reffectatie beperkt de autonomie van de school wat het aanwervingsbeleid betreft	11.2	19.7	69.1
Een gereffecteerde leraar is dikwijls een ontmoedigde leraar.	35.6	43.1	21.3
Een gereffecteerde leraar geeft door zijn ervaring meerwaarde aan de school.	20.8	67.7	11.4
Gereffecteerde leraren zijn gemotiveerde leraren	24.5	70.1	5.4

Wervingskanalen begin jaar

	Gehanteerd	Efficiënt kanaal
Spontane sollicitaties	95.3	79.3
Kandidatenlijst van de scholengroep (enkel voor GO)	85.9	55.9
De vervangingspool of interimarissen	66.3	27.7
Oud-leerlingen	60.6	31.8
Stagiairs	56.1	26.5
VDAB (niet vervangingspool) of BGDA (voor Brussel)	51.4	29.2
Via contacten met lerarenopleidingen	45.8	17.4
Rondvraag bij leraren van de school	44.8	21.0
Contacten met directies van andere scholen	47.1	17.3
Kandidatenlijst van de scholengemeenschap	26.6	14.6
Contacten met bedrijven	12.2	3.4
Personeelsadvertenties in kranten, op internet, ...	7.1	3.1
Andere	10.3	1.5

WERVINGSKANALEN VOOR KORTE VERVANGINGEN (GEWOGEN %)

	Wordt gehanteerd (N=307.7)	Meest efficiënte kanaal (N=298.2)
Vervangingspool	96.9	56.5
Wervingsreserve op basis van eerdere spontane sollicitaties	86.3	19.8
VDAB (niet vervangingspool) of BGDA (voor Brussel)	68.6	15.1
Rondvraag bij leraren van de school	49.4	2.5
Contacten met directies van andere scholen	48.6	0.4
Via contacten met lerarenopleidingen (hogescholen, GPB, universiteiten)	41.2	2.0
Oud-leerlingen	38.4	1.2
Kandidatenlijst van de scholengemeenschap	31.6	1.7
Contacten met bedrijven	7.1	0.0
Personeelsadvertenties in kranten, op internet, ...	4.4	0.2
Andere	2.8	0.7

UITSPRAKEN OVER DE VERVANGINGSPOOL (GEWOGEN %)

	Oneens	Neutraal	Eens
Een school moet leraren PV/TV uit de pool kunnen weigeren.	3.7	3.8	92.5
De pool zorgt ervoor dat mensen de overstap durven maken van het bedrijfsleven naar het onderwijs.	10.4	24.2	65.4
De versnippering van de opdrachten maakt de pool onwerkbaar.	8.8	26.7	64.5
Bij het toewijzen van leraren PV/TV aan de pool zou men selectiever moeten zijn.	7.9	27.8	64.3
De vervangingspool is op maat van de leraren gemaakt, niet op maat van scholen.	11.6	26.8	61.7
De school zou niet verplicht mogen zijn om de pool eerst te raadplegen bij de zoektocht naar vervangers voor leraren PV/TV.	24.3	20.7	55.1
Verankerde leraren PV/TV kunnen zelden ingeschakeld worden in de eigen school.	21.7	24.6	53.8
De databank van de vervangingspool is steeds up-to-date.	31.0	26.5	42.5
Mijn ervaringen met leraren PV/TV uit de vervangingspool zijn positief.	22.9	46.4	30.7
De vervangingspool brengt meer lasten dan lusten met zich mee.	43.8	29.1	27.1
De vervangingspool zorgt ervoor dat er op elk moment van het schooljaar een vervanger wordt gevonden voor PV/TV.	54.3	20.9	24.8
Leraren PV/TV die in de pool zitten, zijn niet geschikt om PV/TV te geven.	29.9	54.6	15.5
De toewijzing van leraren PV/TV aan de vervangingspool is doorzichtig.	45.8	43.4	10.8

Selectie (1)

- 210 scholen hadden een vacature
- 45.3% kon slechts kiezen uit één kandidaat
- Procedures: interview, brief, voorkennis

Gehanteerde selectiecriteria	Nijverheid	Handel	Verzorging
Vakbekwaamheid	86.3	66.9	76.4
Werkervaring buiten onderwijs	72.4	41.3	51.7
Onderwijsbekwaamheid	63.3	78.4	72.6
Schoolcultuur	54.7	70.7	76.1
Onderwijsnet diploma	12.0	29.7	15.6
Voorkomen	72.0	55.4	64.7

UITSPRAKEN OVER HET ATTEST 'NUTTIGE ERVARING' (GEWOGEN %)

	Oneens	Neutraal	Eens	N
Items over het belang van de 'nuttige ervaring'				
Voor de selectie van leraren PV/TV is de 'nuttige ervaring' een belangrijk criterium	14.5	40.2	45.3	304.9
Een kandidaat zonder 'nuttige ervaring' zal ik niet aanwerven	48.3	23.3	28.4	303.9
De leraren PV/TV zou men best alleen selecteren op basis van 'nuttige ervaring'	72.1	17.6	10.4	304.9
Items over het systeem van de 'nuttige ervaring'				
De toekenning van de 'nuttige ervaring' is een ondoorzichtig systeem.	16.7	31.8	51.5	300.0
Het attest van 'nuttige ervaring' dekt meestal de lading niet.	23.3	43.4	33.3	305.3
De 'nuttige ervaring' waarover een kandidaat beschikt is een goede indicatie voor zijn vakbekwaamheid.	23.9	47.7	28.4	304.9
De school kan best zelf oordelen over de nuttige ervaring van een leerkracht.	19.8	25.4	54.8	303.6

Selectie (2)

- Flexibel inzetbaar vs. traditionele vakspecialist?
- HOKT krijgt voorkeur boven HSO door:
 - integratie van PV/TV
 - schommelingen in leerlingenaantallen
 - ruimere theoretische basis
- onzekere onderwijstoekomst voor HSO + GPB
- ten nadele van technische vaardigheden van leerlingen?

Lerarentekort (1)

- Begin 2004-2005: 18.7%
- Tijdens 2003-2004: 29.8%

Oorzaken	Begin '04-'05 (N=39.3)	Tijdens '03-'04 (N=91.6)
De kandidaten beschikten niet over de juiste bekwaamheidsbewijzen	53.3	43.6
Er waren geen kandidaten	44.9	67.7
De kandidaten beschikten niet over de juiste motivatie	32.7	20.9
De kandidaten beschikten niet over voldoende vakbekwaamheid	31.2	25.8
De kandidaten beschikten over onvoldoende onderwijservaring	24.5	16.0
De kandidaten beschikten niet over voldoende onderwijsbekwaamheid	23.4	24.5
Kandidaten haken af omdat er geen werkzekerheid geboden kan worden	18.7	39.6

Lerarentekort (2)

● Oplossingen

	Begin '04-'05 (N=38.5)	Tijdens '03-'04 (N=91.6)
Presteren van overuren	-	53.8
Tijdelijk geen les	-	42.2
Inzet van leraren met 'ander' bekwaamheidsbewijs	35.6	32.2
Extra wervingsinspanningen	53.8	30.1
Samenvoegen van klassen	3.5	27.9
Deeltijdse krachten voltijds laten werken	4.4	16.5
Wederindiensttreding van ter beschikking gestelde lkn	1.1	1.7
Leerkrachten uit andere scholen aantrekken	11.0	-
Andere	16.5	5.7

Lerarentekort (3)

	Begin van het schooljaar 2004-2005		Tijdens het schooljaar 2003-2004	
	%	N	%	N
Nijverheid	25.4	71.2	33.3	107.5
Handel	12.9	64.4	15.2	102.3
Verzorging	15.7	64.1	38.2	82.7
Totaal	18.7	209.7	29.8	307.7

- Onderwijsnet:
- Omvang studiegebied:
- Autonomie:
- GOK-ondersteuning:
- Bedrijfscontacten:
- Regio:

VGO > GO > OGO

Groot > Middel > Klein

Weinig > Veel

geen verschil

geen verschil

geen verschil

Verwachtingen

	Vak- specialist	Orde en veiligheid	Opvoeder	Leer- processen	Taalvaar- digheid
Vakspecialist	-	39.2	40.5	22.3	75.6
Orde en veiligheid	60.8	-	13.2	23.6	72.1
Opvoeder	59.5	86.8	-	28.1	93.8
Leerprocessen	77.7	76.4	71.9	-	88.4
Taalvaardigheid	24.4	27.9	6.2	11.6	-

Leraar als lid van het schoolteam!

MOTIVATIE VAN LEERKRACHTEN PV/TV VOLGENS DE DIRECTEURS (GEWOGEN %)

Kandidaten uit het bedrijfsleven kiezen voor het onderwijs ...	Oneens	Neutraal	Eens	N
... om gezin en arbeid te kunnen combineren	1.7	15.1	83.2	297.2
... omwille van de vakantieregeling van het onderwijs	7.8	19.0	73.2	294.8
... omdat ze graag met jongeren omgaan	6.2	23.6	70.3	297.2
... omdat ze hun kennis willen doorgeven aan jongeren	6.9	27.7	65.4	295.2
... omwille van de werkzekerheid	17.2	26.6	56.2	296.4
... om werk te doen dat hen interesseert	11.5	34.5	54.1	296.1
... omdat ze minder stress willen dan in het bedrijfsleven	22.8	29.1	48.1	296.8
... omdat onderwijs voor hen een verrijking is	13.5	50.1	36.4	292.1
... omwille van een job dichterbij huis	16.0	50.6	33.4	297.1
... omdat onderwijs hun roeping is	26.1	47.3	26.7	293.3
... om tijd te hebben voor de uitoefening van een bijberoep	31.2	42.4	26.4	293.0
... om beter te verdienen	65.2	27.5	7.3	295.2

GPB: onbekend of onbemind?

	1	2	3	9	N
De GPB-opleiding is zwaar om te combineren met een voltijdse onderwijs-opdracht.	13.8	24.5	56.9	4.8	292.4
In de GPB-opleiding moet er meer aandacht gaan naar taalvaardigheid.	6.3	30.4	56.7	6.5	292.4
De GPB-opleiding zorgt ervoor dat de studenten de basiscompetenties verwerven.	18.2	33.4	44.0	4.4	292.4
De GPB-opleiding bereidt de leraren PV/TV goed voor op hun onderwijs-taken.	32.6	26.4	37.8	3.1	291.9
In de GPB-opleiding is er te weinig aandacht voor vakdidactiek.	25.9	30.1	35.1	8.9	291.9
De GPB-opleiding bereidt de studenten goed voor op werken in team-verband.	25.4	39.5	21.3	13.8	292.4
De GPB-opleiding is erg praktijkgericht.	35.3	35.4	17.6	11.7	292.4

Aansluiting GPB-TSO/BSO (1)

● Vakdidactiek?

- Vaak heterogene groepen
- Algemene didactische methoden
- Te weinig toegepast
- Verrijking voor studenten

Aansluiting GPB-TSO/BSO (2)

● Band met praktijk

- Link met praktijk vaak onvoldoende
- Docenten kunnen inhoud vaak niet beoordelen
- Infrastructuur niet altijd toereikend
- Lerarenopleiding kan vernieuwing brengen

● Afsluitend:

- Grote verschillen tussen GPB-opleidingen
- Omvang van opleiding is doorslaggevend

Aanbevelingen voor TSO/BSO

- Meer mogelijkheden in scholengemeenschap
- Openheid t.a.v. GPB vergroten
- Maximale inzet wervingskanalen nodig vanaf begin aanwervingsproces
- Afweging tussen flexibel inzetbare lkn en traditionele vakleerkrachten herbekijken
- Betere aanvangsbegeleiding voor vervangers tijdens het schooljaar

Aanbevelingen voor GPB

- Duidelijkere profilering van de opleiding
- Grote onderlinge verschillen wegwerken
- Vakdidactiek voor meer homogene groepen
- Duidelijkere link met praktijk leggen
- Voorbereidende module ICT invoeren?
- Versnippering van opleidingen bekijken

Aanbevelingen voor de overheid (1)

- Drempels voor personeelsplanning wegwerken
 - Inschrijvingsdatum, ingang verlofstelsels, ...
- Leerkrachtentekort bestaat nog steeds:
gerichte wervingscampagne voor PV/TV?
- Gevolgen van de afschaffing van de pool goed opvolgen -> aanbod lkn PV/TV in databank?
- Drempels voor zij-instromers wegwerken:
 - Werkzekerheid
 - Regeling voor anciënniteit aanpassen
 - Uurroosters lkn PV/TV/AV gelijkschakelen

Aanbevelingen voor de overheid (2)

- Overeenstemming BB en onderwijsrealiteit
 - Geen valse verwachtingen creëren voor GPB-studenten met HSO
- Herziening systeem nuttige ervaring
- Nieuwe indicatoren voor opvolging leerkrachtentekort